

LÖNEAVTALENS FRAMTID - HUR BLIR DET OM 20 ÅR?

Arbetsgivardag i Örebro
12 september 2017 14.15-15.00

Per Östlund
Lönebildningsexpert Almega

AlmeGa är sju förbund

AlmeGa Samhallförbundet

AlmeGa Tjänsteförbunden

AlmeGa Tjänsteföretagen

Bemanningsföretagen

IT&Telekomföretagen

Medieföretagen

Vårdföretagarna

ett 60-tal branscher

120 kollektivavtal

ca 10 600 företag med drygt 532 000 medarbetare

ingår i Svenskt Näringsliv



- **Vad händer?**
- **Problem och möjligheter**
- **Framtidens lönesystem**
- **Vad behövs för att lyckas?**



Saltsjöbadsavtalet undertecknas den 20 december 1938 av August Linberg, LO (till vänster) och Sigfrid Edström, SAF (till höger)

DEN SVENSKA MODELLEN

- Facket får organisera arbetstagarna
- Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet
- Arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal
- Staten håller sig borta
- Konkurrensutsatta sektorn sätter norm
- LO stort inflytande

DET "SVENSKA" I MODELLEN

- Sammanpressad lönestruktur
- Tuffa konfliktregler – svårt förändra
- Solidarisk lönepolitik – ingen anpassning
- Problemorienterat synsätt
- Alla ska minst ha snittet
- Vem formulerar problemet?

VÅRA KOLLEKTIVAVTAL

- Allmänna villkor
- Löneavtal
- Försäkringar

Olika frihetsgrader

Grad	Konstruktion	Förklaring
1.	Helt lokal lönebildning	Det finns inget centralt utrymme eller individgaranti angivet. Allt bestäms lokalt.
2.	Stupstock utan individgaranti	Om lokala parter inte kommer överens om annat anges ett utrymme, men ingen individgaranti, för lönerevisionen.
3.	Pott utan individgaranti	En pott anges för lönerevisionen, men ingen individgaranti.
4.	Stupstock med individgaranti	Om lokala parter inte kommer överens om annat anges ett utrymme och en individgaranti för lönerevisionen. Individgarantin är bestämd så att den största delen (< 50 %) fördelas individuellt.
5.	Pott med individgaranti	En pott och en individgaranti anges för lönerevisionen där individgarantin är bestämd så att den största delen (>= 50 %) fördelas individuellt.
6.	Det mesta fördelas centralt	En pott och en individgaranti anges för lönerevisionen där individgarantin är bestämd så att en mindre del (< 50 %) fördelas individuellt.
7.	Allt fördelas centralt	Tarifförneavtal, förneavtalet innehåller ingen individuell fördelning.

Vad som påverkar..



Vad som borde påverka..



Vad som *kommer att* påverka..



Organisationsgrad 2014

Arbetsgivare

Privat	82 %
Offentlig	100 %
Alla	88 %

Arbetsstagare

Privat	64 %
Offentlig	82 %
Alla	70 %

16-29 åringar 48 % (hela arbetsmarknaden 2015)

Källa: Anders Kjellberg, Research Reports 2013:1

Vad vill Almega?

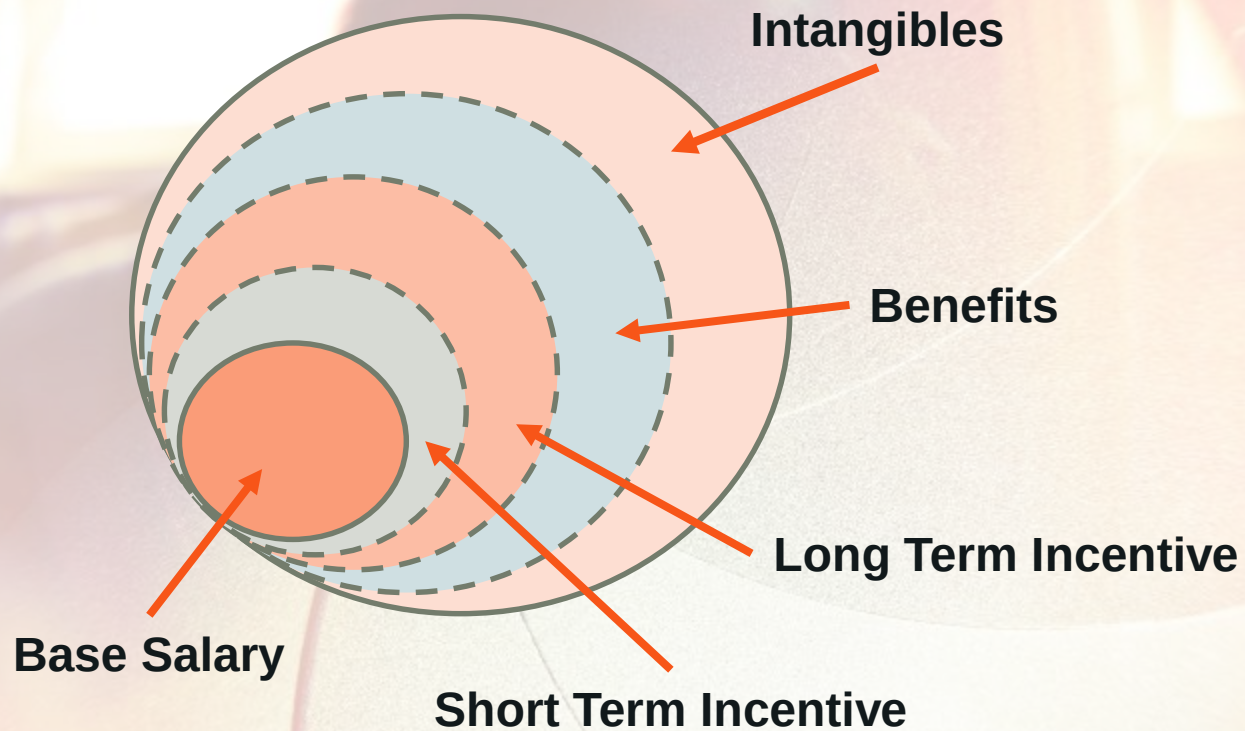
Företagsnära lönebildning och medarbetarnära lönesättning

- Öka mångfalden – tona ned kollektivavtalens normerande roll
- Öka flexibiliteten – rörlig lön är bra!
- Främja dialogen direkt chef – medarbetare
- Koppla samman med företagets affärsprocess

Framtidens lönebildning

- Minimum av fackliga förhandlingar
- Mer rörligt – mer pang på
- Tydligare samband med företagets affär
- Del i ledarskapet
- Större frihet för individen att välja
- Större variationer – tvärare kast

Vi pratar om total reward

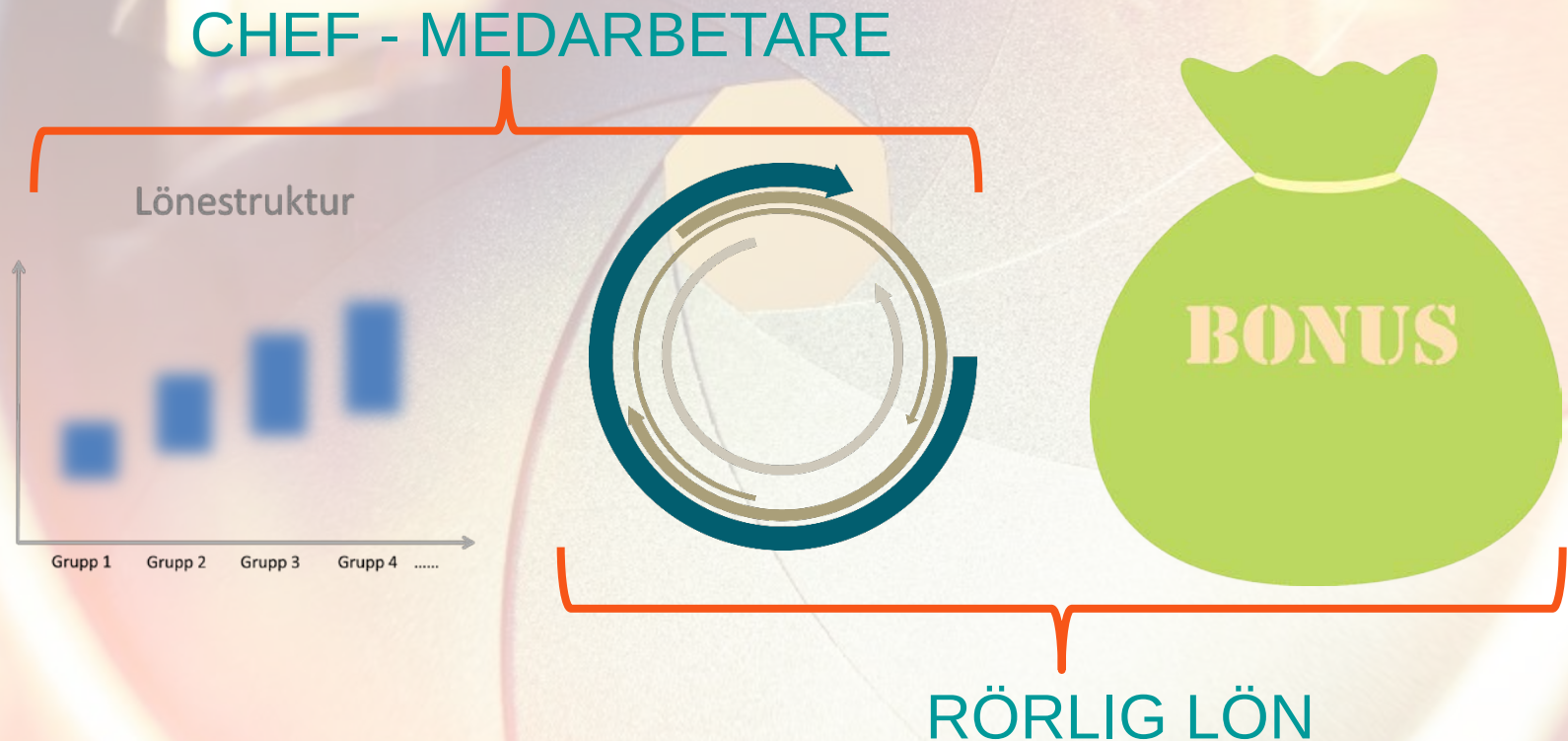


Det sker en utveckling...



Framtidens lönebildning?

Fast lön Prestation Resultat



Dialogen Chef - medarbete

Du kan få 25 fast och 35 rörligt
eller 30 fast och 20 rörligt
eller 35 fast och 5 rörligt

Hm.. 60, 50 eller 40 000/mån
Vad krävs för rörligt?

En omsättning på 1-1,4 milj/mån.
Så här är det tänkt vid olika utfall

Hur kan jag påverka?
Vilket stöd får jag för att lyckas?



Insikt



One size doesn't fit all when it comes to people or teams we lead...

Vad för ramverk och input behövs?

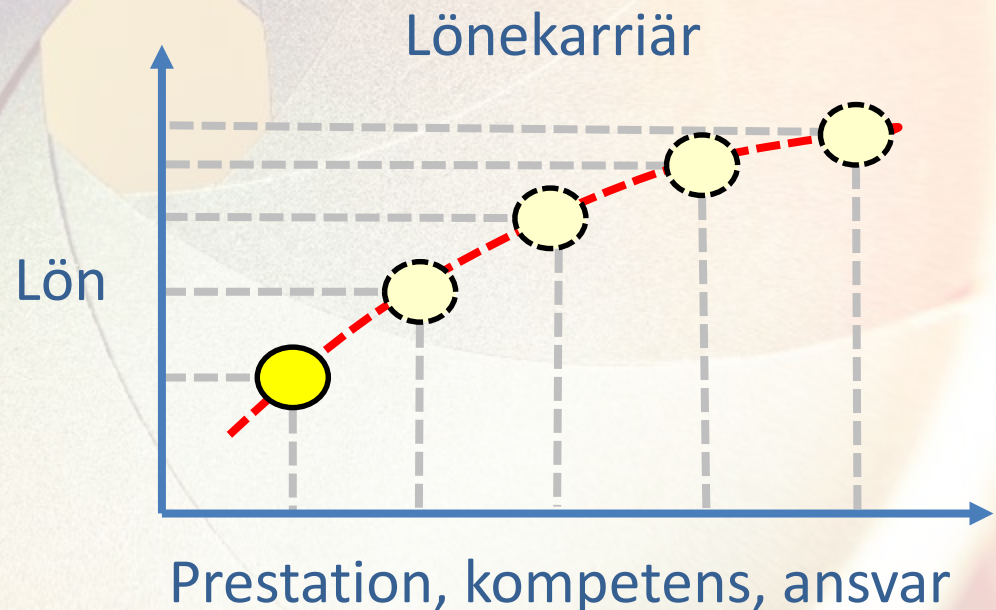




Det här behövs..

- Veta när har man lyckats
- Insikt att löneutveckling är flerdimensionellt

- Delat risktagande
- Bra system
- Mod
- Större eget ansvar



INSIKT: DET ÄR SVÅRT OM KÄNSLORNA STYR





Tack för mig!